saur France

- - FLASH - - *Réunion du CSEC du 11 janvier 2024*

En préambule, la CFE-CGC effectue une déclaration (en annexe).

I. Approbation du procès-verbal de la réunion du CSEC du 5 décembre 2023

Le procès-verbal du 5 décembre 2023 est approuvé.

II. Information du CSEC concernant la rectification du nombre de JRTT pour 2023 et 2024

Sonia CHALIGNE informe le CSEC que suite à une comptabilisation erronée du nombre de jours fériés pour les années 2023 et 2024, le nombre de JRTT doit être revu pour 2023 et 2024 (en règle général : +1 jour pour 2023 et +2 jours pour 2024). De plus, contrairement à ce qui était indiqué dans les notes 2023 et 2024, le nombre de JRTT pour les cadres au forfait Jours ne peut pas varier : il est fixé à 15 jours par an. Concrètement, les compteurs JRTT 2024 des salariés seront incrémentés de +3 jours en règle général (hors forfaits jours et durées du travail spécifiques).

Stéphane VINCENT et Frédéric BUONAFORTUNA (FO) signalent des retards sur le versement de l'abondement sur le PEG, sur le mois de décembre (au titre des versements volontaires). La Direction indique que ces versements ont été régularisés, effectivement avec un peu de retard ce mois-ci.

Stéphane VINCENT (FO) rappelle que certains élus ont sollicité la Direction pour le report de la date limite de pose des CP jusqu'à fin Mai 2024.

Sonia CHALIGNE annonce que la Direction accepte le report de la date limite, du 30 avril au 31 mai 2024, pour tous les salariés UES EAU (sauf CISE TP en raison de la convention collective spécifique applicable, et les fonctionnaires détachés).

III. Information du CSEC concernant l'entrée de deux nouvelles sociétés dans le périmètre de l'UES EAU (SEPIG ASSAINISSEMENT et SEPIG EAU), qui sera formalisée par une proposition d'avenant n°12 à l'Accord d'entreprise du 11 mars 1998 relatif à l'UES EAU au sein du Groupe Saur

IV. Suite à l'entrée au sein de l'UES EAU des sociétés SEPIG ASSAINISSEMENT et SEPIG EAU : mandat donné au Secrétaire du CSEC pour signer les avenants aux accords PEG et PERECO actant de l'ajout de ces deux sociétés dans le périmètre du PEG et du PERECO, à compter de leur constitution

SEPIG Assainissement est créée suite à un gain de contrat sur VEOLIA, qui exerçait son activité dans le cadre de la société dédiée Assainissement Presqu'île de Guérande (APG). La création de la société SEPIG Assainissement est une demande expresse du client collectivité. 33 salariés sont prévus au transfert (29 ETAM / 4 Cadres).

SEPIG Eau viendra en remplacement de SEPIG Atlantique (mais qui perdure pour le moment) : c'est à l'occasion du renouvellement du contrat d'eau potable que le client collectivité a demandé une nouvelle société dédiée.

Sonia CHALIGNE indique qu'il est proposé d'étendre l'UES EAU à ces deux nouvelles sociétés (par avenant à l'Accord UES EAU), et que le CSEC donne mandat à son Secrétaire pour signer l'avenant aux accords PEG et PERECO permettant leur intégration dans le périmètre de ces deux dispositifs.

Le mandat est donné au Secrétaire à l'unanimité des membres présents du CSEC.

V. Présentation de l'organigramme de la Direction des Ressources Humaines (en annexe)

Jana KLEY présente les missions des différents pôles de la DRH, et fait un focus sur la fonction « RH Opérationnelle » qu'elle pilote pour l'ensemble du Groupe.

La fonction « RH Opérationnelle » regroupe tous les RRH/DRH, qui ont pour mission :

- Garant du déploiement de la politique RH sur le terrain ;
- Acteur principal des relations sociales sur le terrain ;
- Partenariat avec les instances de représentation du personnel ;
- Accompagnement des managers / collaborateurs ;
- Formateur, porteur / ambassadeur de la culture Saur ;
- Déployer les programmes définis par le « Back Office RH » ;
- Contact principal des « clients » internes (managers et salariés) ;
- Remontée des infos au « Back Office RH ».

Le « Back Office RH » est constitué d'une équipe d'experts en central, pilotant les sujets suivants : recrutement, administration du personnel et paie, développement des carrières, relations sociales et avantages sociaux collectifs, données sociales et rémunérations.

L'organigramme nominatif des DRH/RRH sera disponible courant janvier 2024, des postes sont en cours de recrutement. Il a été adapté, sans modification des effectifs, pour s'aligner parfaitement avec l'organisation de Saur au 1er janvier 2024. Pour l'Eau France, chaque Région disposera d'un RRH Senior auquel sera rattaché un RRH Junior (sauf Sud-Ouest, au regard des profils personnes occupant actuellement les postes : deux RRH Seniors).

Frédéric BUONAFORTUNA (FO) regrette que la filière RH Opérationnelle ne soit pas rattachée à la Direction opérationnelle mais à la DRH Groupe. Les recrutements continueront à prendre du temps.

Jana KLEY assure que ce fonctionnement est adapté. Ce rattachement à une filière est appliqué dans toutes les fonctions Support (exemple : Finance, IT, etc.).

Thierry BRIERE (CGT) insiste sur la nécessité de communiquer un organigramme nominatif des RRH/DRH.

Stéphane VINCENT (FO) rappelle les nombreux problèmes rencontrés pour obtenir les informations nécessaires des différentes filiales en CSEE, faute d'interlocuteurs disposant de la vision sur le périmètre.

Jana KLEY entend cette remarque et examinera le sujet.

VI. Suites aux réunions de la Commission FEEL du CSEC des 24 octobre et 28 novembre 2023, information et consultation du CSEC sur :

- **Le bilan des actions de formation 2022**
- **L'avancement de l'exécution du plan de formation 2023**
- **Le projet de plan de formation 2024**

Françoise VERICEL annonce que le réalisé 2022 est le suivant : 25 700 actions, un coût de plus de 6 millions d'euros, 106 000 heures, 355 ETP d'alternants, pour un taux de 5,34 % sur l'UES (49 alternants ont bénéficié d'un CDI et 16 d'un CDD).

A la fin septembre, le prévisionnel 2023 est de 21 000 actions, pour un coût de 7,6 millions et 135 000 heures. De plus, 485 apprentis étaient présents (318 nouveaux contrats), ainsi que 23 contrats de professionnalisation (14 nouveaux contrats). Le taux d'alternance était de 6,3 %.

Le prévisionnel 2024 est de 15 109 actions (13 000 dans le domaine Sécurité, 1 850 dans le domaine Métier…) et de 134 000 heures. L'objectif de 2024 est aussi celui d'un taux d'alternance de 9 % au sein de l'UES.

Emmanuel MERMET-LYAUDOZ (FO) demande si, comme les budgets seront régionalisés, un DEX pourra proposer davantage de formations Métier que de formations Sécurité.

Françoise VERICEL répond qu'une directive nationale sera maintenue. Toutefois, il sera possible de conduire des actions spécifiques au sein des régions, dans le cadre du budget qui aura été alloué.

Le CSEC rend un avis négatif à l'unanimité sur ce point de l'ordre du jour (en annexe).

VII. Compte-rendu de la réunion de la Commission Sociale du CSEC du 15 novembre 2023 :

Résultats globaux des régimes Prévoyance et Frais de santé 2022

Sonia CHALIGNE annonce que malgré la hausse de la consommation médicale, l'assureur n'a pas prévu de relever le montant de la cotisation au 1er janvier 2024 au-delà de la progression du plafond de la Sécurité sociale de 5,4 %. Sur les huit premiers mois de l'année, le ratio S/P des Frais de santé est de 98 %. Pour la partie Prévoyance lourde, le compte est bénéficiaire. Le résultat global 2022 est de 3 454 375 euros, qui alimentent la provision d'égalisation et la réserve générale, pour une situation globale positive de 7 342 997 euros.

Passage de PERSONEO vers MON EPARGNE ENTREPRISE

Badreddine OUERFELLI (BNP PARIBAS) annonce que les salariés sont invités à créer leur espace sur la nouvelle plateforme Mon Epargne Entreprise, qui remplacera définitivement Personeo courant 2024. A ce jour, environ 35 % des salariés ont effectué la démarche.

VIII. Questions diverses

La Direction indique qu'une réunion sur le calendrier social sera prochainement organisée avec les Délégués Syndicaux pour fixer les priorités de négociation, plusieurs accords arrivant à échéance en 2024 : NAO Salaires, accord égalité professionnelle, accord complémentaire à la GEPP. A cela s'ajoute le renouvellement du Comité de Groupe Européen.

Les élus rappellent leur attente également sur l'Accord Astreintes et la Modulation (Ouest).

Annexes

Déclaration de la CFE-CGC

« *Madame la Présidente du CSEC*

La CFE-CGC est amenée à vous interpeler sur la situation des services RH

Nous constatons une recrudescence des arrêts de travail, accompagnée d'un nombre de départ important.

Cela nous amène à nous inquiéter sur l'état de santé des DRH et RRH et à nous interroger sur leurs conditions de travail.

Il semblerait que certaines directives les amènent à s'exposer à des situations difficilement tenables ce qui peut les mettre en souffrance et les amener à avoir des difficultés à se projeter dans notre belle entreprise.

Ces absences, pour raisons de santé ou de départ, font qu'il y a un manque d'interlocuteur à la fois pour les salariés et les instances représentatives.

Ce constat nous inquiète et nous vous demandons ce que vous envisagez de prendre comme dispositions pour mettre un terme à cette situation ».

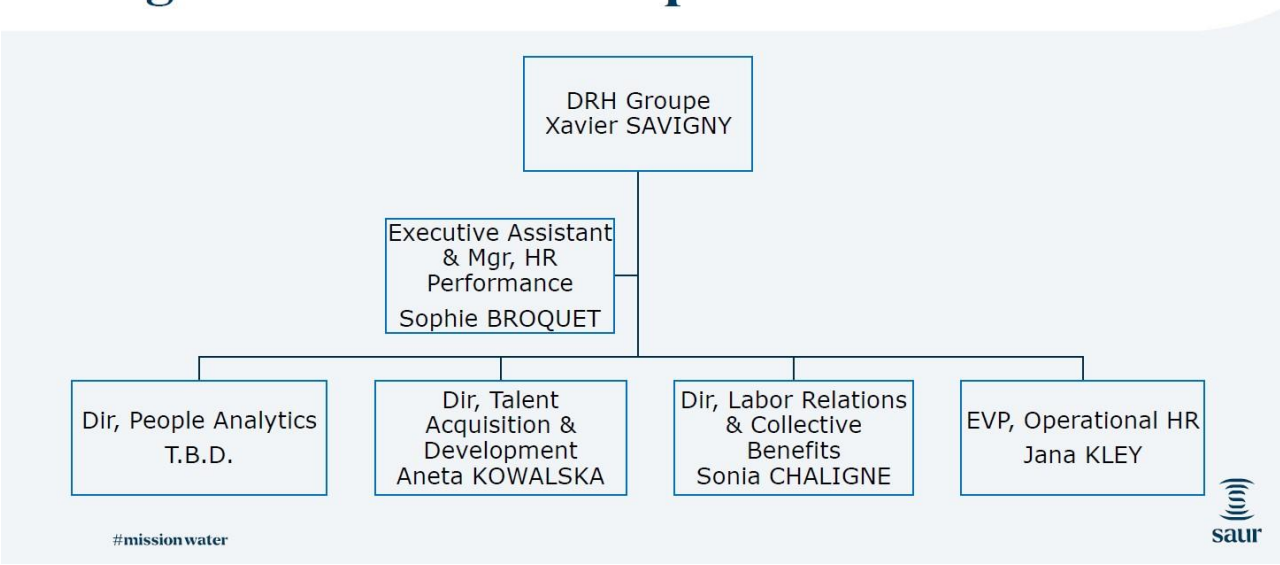
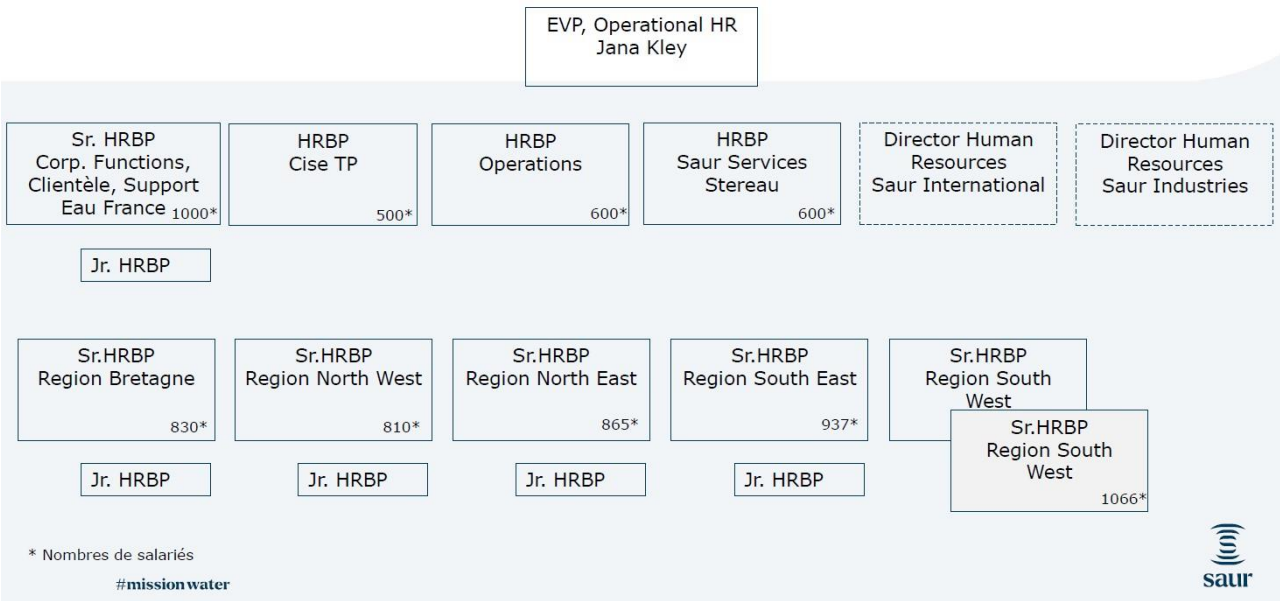
Avis du CSEC sur la formation

« *Concernant la consultation sur le bilan des actions de formation 2022, l'avancement du plan de formation 2023, ainsi que le projet du plan de formation 2024, les élus du CSEC émettent un avis défavorable à l'unanimité pour les raisons suivantes.*

- *Les outils pour la formation ne sont toujours pas au rendez-vous, alors que nous le signalons depuis plusieurs années.*
- *Nous constatons également que le budget 2024 sera consacré principalement à la sécurité et aux habilitations, ce qui pénalise l'ensemble des salariés pour être formés à nos métiers.*
- *Nous resterons aussi attentifs à l'utilisation du CPF des collaborateurs.*
- *Les membres du CSEC reconnaissent une augmentation du nombre de Learning Capsules, ainsi qu'une réelle progression pour les formations Habilitations électriques internalisées par nos RFIO. Cependant, ils regrettent que le temps donné pour les formations métiers Learning Capsules ne soit pas planifié pour leur réalisation.*
- *Nous constatons également une augmentation du nombre d'apprentis, mais qu'il faut réussir à conserver.*
- *Nous regrettons de ne pas avoir les éléments détaillés des filiales et fonctions Support sur le périmètre Social des CSEE* ».

Organigrammes RH Groupe et RH Opérationnelle

Organisation RH Groupe



Organisation RH Operationel – Janvier 2024